



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Maestría en Género, Desarrollo, Salud Sexual y Reproductiva

**EXPRESIONES PATRIARCALES Y “TECHO DE CRISTAL”:
DECISIONES Y AUTONOMÍAS DE MUJERES EN
INSTITUCIONES PÚBLICAS DE CUENCA - 2014-2017**

**Trabajo de titulación a la
obtención del título de Magister
en Género, Desarrollo, Salud
Sexual y Reproductiva**

Autora:

Econ. María Jacinta Zea Dávila

CI: 0102198181

jacintazea@hotmail.com

Directora:

Dra. Isabel Gil Gesto

CI: 1752429587

CUENCA - ECUADOR

03-enero-2020

Resumen:

En esta investigación se propone el estudio de nuevas formas de machismos y su expresión patriarcal en el ejercicio de poderes en Instituciones Públicas de Cuenca, en los años 2014-2017; para visibilizar la existencia de discriminaciones de género más sutiles y naturalizadas, que le ponen un “techo de cristal” a los liderazgos, toma de decisiones y autonomías de las mujeres en espacios laborales. Con este trabajo de tesis se pretende visibilizar que persiste el sexismo y la discriminación hacia las mujeres, especialmente en las instituciones públicas, donde estos pueden aparecer de manera abierta o velada. Con un análisis que parte de una vivencia personal en torno a cómo a las mujeres todavía se les sigue excluyendo de los cargos de alta dirección donde se da la toma de decisiones, encontrándose con lo que se conoce como techo de cristal. Las mujeres en cargos públicos son cuestionadas y evaluadas casi a diario, casi sin derecho a equivocarse, son objeto de conductas misóginas, haciendo ver que lo que hacen o dicen las mujeres no es relevante. Esta problemática se vincula especialmente a espacios de gestión pública, en donde las mujeres están viviendo situaciones de discriminación sutiles que les impiden avanzar en sus liderazgos y toma de decisiones. Por ello mediante la presente investigación se podrá evidenciar cuan común se hace esta práctica que pone un techo de cristal y un suelo pegajoso a las aspiraciones de las mujeres; ya que los temas de cuidados están aun mayoritariamente a cargo de estas.

Palabras claves: Techo de cristal. Suelo pegajoso. Micromachismos. Conductas misóginas. Gestión pública. Discriminaciones sutiles. Temas de cuidados. Toma de decisiones. Empoderamiento. Autonomías.

Abstract:

This research proposes the study of new forms of machisms and their patriarchal expression in the exercise of powers in Public Institutions of Cuenca, in the years 2014-2017; to make visible the existence of more subtle and naturalized gender discrimination, which puts a “glass ceiling” on the leaders, decision makers and autonomies of women in work spaces. With this thesis work I intend to make visible that sexism and discrimination against women persist, especially in public institutions, where they can appear in an open or veiled manner. With an analysis based on a personal experience about how women are still excluded from senior management positions where decision-making occurs, meeting what is known as a glass ceiling. Women in public office are questioned and evaluated almost daily, almost without the right to be mistaken, they are subject to misogynistic behaviors, showing that what women do or say is not relevant. This problem is especially linked to public management spaces, where women are living in situations of subtle discrimination that prevent them from advancing in their leadership and decision making. Therefore, by means of the present investigation it will be possible to show how common this practice is that puts a glass ceiling and a sticky floor to the aspirations of women; since care issues are still mostly in charge of them.

Keywords: Glass ceiling. Sticky floor. Micromachisms. Misogynistic behaviors, Public management. Subtle Discrimination. Care topics. Decision making. Empowerment. Autonomy.

Índice del Trabajo

Contenido

AGRADECIMIENTOS.....	6
DEDICATORIA	6
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	7
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	12
El techo de cristal:	19
El suelo pegajoso:	26
CAPITULO III: METODOLOGIA	28
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
4.1 Elementos sociodemográficos que frenan el empoderamiento de las mujeres y su toma de decisiones en la gestión pública local.....	32
4.2 Expresiones manifiestas y latentes del patriarcado; así como político-institucionales que afectan la autonomía, decisiones y liderazgos de mujeres en las instituciones públicas en Cuenca. ...	37
4.3 Temas del cuidado que frenan el empoderamiento de las mujeres en las instituciones públicas de Cuenca.	43
4.4 Elementos que generan relaciones de poder inequitativas entre mujeres en puestos institucionales y las formas de liderazgo que se establecen.....	45
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	47
CONCLUSIÓN FINAL:	48
RECOMENDACIONES:	49
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	52
ANEXOS.....	56
ANEXO 1: ENTREVISTA A PROFUNDIDAD	56



Cláusula de Propiedad Intelectual

MARIA JACINTA ZEA DÁVILA, autora del trabajo de titulación **“EXPRESIONES PATRIARCALES Y “TECHO DE CRISTAL”: DECISIONES Y AUTONOMÍAS DE MUJERES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE CUENCA - 2014-2017”**, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 03 de enero del 2020

MARIA JACINTA ZEA DÁVILA

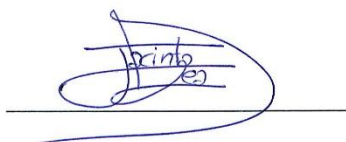
C.I: 0102198181

Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio
Institucional

Yo MARIA JACINTA ZEA DÁVILA en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación **“EXPRESIONES PATRIARCALES Y “TECHO DE CRISTAL”: DECISIONES Y AUTONOMÍAS DE MUJERES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE CUENCA - 2014-2017”**, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 03 de enero del 2020.



MARIA JACINTA ZEA DÁVILA

C.I: 0102198181

AGRADECIMIENTOS

Agradezco al Gran Espíritu que siempre me inspira y me brinda sabiduría, a esas redes de apoyo conformadas por muchas mujeres sororas que nos fortalecen en los retos cotidianos, a mi directora de tesis, mujer valiente y luchadora, a mi madre, a mi hermano quien con paciencia me apoyo en la revisión del presente trabajo de investigación y a mis hijas con quienes comparto mi militancia de toda la vida por un mundo más humano y justo.

JACINTA ZEA DÁVILA

DEDICATORIA

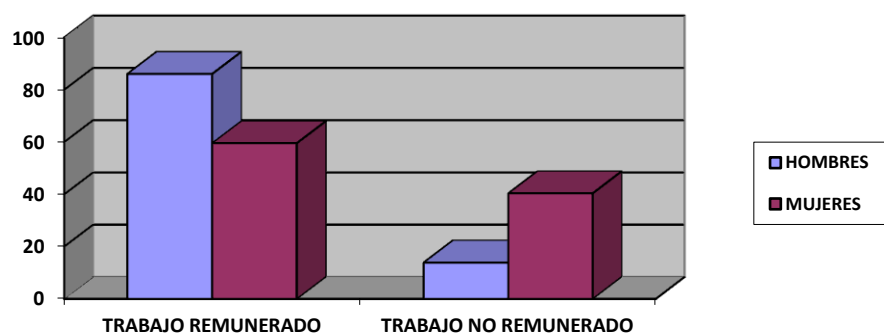
Dedico el presente trabajo de investigación a todas esas mujeres lideresas que están luchando cada día por cumplir sus roles de dirección y toma de decisiones, con pasión y responsabilidad; y a la vez están cuidando la reproducción de la vida con empeño, aunque agotadas y muchas veces estigmatizadas; transgresoras soñando con sociedades más equitativas y libres de todo tipo de discriminación.

JACINTA ZEA DÁVILA.

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

En gran parte de las sociedades del mundo, las actividades domésticas y de cuidados son realizadas por mujeres, lo cual repercute directamente en la desigualdad laboral por razón de género. La realidad de Ecuador no se presenta como una excepción. Por el contrario, la Encuesta del Uso del Tiempo –EUT¹, muestra que, en el ámbito nacional, el tiempo total de trabajo (trabajo remunerado más trabajo no remunerado) de las mujeres es de 77:39 horas semanales en promedio, mientras que el de los hombres es de 59:57 horas a la semana. En general, las mujeres ecuatorianas trabajan 17:42 horas más que los hombres, 14:53 más en el área urbana, y 23:14 más que los hombres en el área rural (INEC, 2012). (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018)

A nivel nacional, los hombres ocupan el 13,9% de su tiempo en trabajo no remunerado y el 86,1% en trabajo remunerado; mientras que las mujeres dedican el 40,4% a trabajo no remunerado y el 59,6% al trabajo remunerado.



Se evidencia una brecha importante en cuanto al trabajo no remunerado, las mujeres trabajan hasta tres veces más que los hombres sin remuneración, mientras los hombres destinan más tiempo al trabajo remunerado. Con respecto al trabajo no remunerado (doméstico + cuidado de personas), el tiempo de

¹ La EUT es una herramienta analítica que permite dimensionar: el aporte de las mujeres en el trabajo doméstico no remunerado, el de la economía del cuidado a la economía en su conjunto y analizar la organización social de las actividades de cuidado (Muñoz 2016: p. 11).

trabajo difiere entre hombres y mujeres; a nivel nacional, las mujeres destinan 31:49 horas a la semana frente a las 9:09 horas de los hombres, una diferencia de 22:40 horas a la semana dedicadas al trabajo no remunerado. Esta doble jornada limita el tiempo de las mujeres que podría ser utilizado en educación, necesidades personales, tiempo libre, actividades que le permitan mejorar su calidad de vida. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2014)

Existe un amplio reconocimiento de que cada vez es mayor la participación de las mujeres en ámbitos como la educación, el trabajo, la política, la comunidad, los medios de comunicación, entre otros, donde vienen ocupando cargos importantes y de liderazgo que hace tan sólo unas décadas eran impensables.

Abrirse paso en la vida pública no ha sido fácil para las mujeres y más aún en espacios masculinizados. Ahora hay mujeres ejerciendo como motoristas del transporte público y privado, mecánicas, arquitectas, ingenieras eléctricas, industriales y otras ramas de las ingenierías, pese que por mucho tiempo fue considerado espacio exclusivo para hombres.

Sin embargo, en esta investigación se pretende visibilizar que persiste el sexismo y la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral, específicamente en las instituciones públicas y referido a las mujeres que ocupan cargos directivos y que encuentran barreras como el denominado “techo de cristal” (Bustos Romero, s.f.). Techo de cristal que, por otra parte, presenta su peor enemigo en los “suelos pegajosos”.

El ámbito de la toma de decisiones sigue siendo un espacio masculino difícil de penetrar. El caminar ha sido arduo y continúa siéndolo, ya que las mujeres han tenido y tienen que enfrentarse a distintas adversidades a las que los hombres no se enfrentan, iniciando por la crítica social. Culturalmente se ha pensado y enseñado que las mujeres deben estar al frente del hogar, de sus hijas, hijos, de la pareja, de los adultos mayores, de los quehaceres

del hogar, etc., es decir de los temas del cuidado; obviando que muchas de estas mujeres después de cumplir con su labor profesional, llegan a su casa a cumplir con su rol de madre y esposa impuesto por la sociedad.

Las mujeres en cargos públicos son cuestionadas y evaluadas casi a diario, casi sin derecho a equivocarse, son objeto de conductas misóginas (aversión o rechazo a lo femenino), haciendo ver que lo que hacen o dicen las mujeres no es relevante, conductas que se dan en todos los ámbitos.

Si bien se vislumbra un cambio de actitud en algunos hombres sobre todo jóvenes que consideran que las tareas del hogar y de las “oficinas” deben ser compartidas, hace falta mucho para que se garantice el libre ejercicio de los derechos a las mujeres. Sin embargo, existen avances gracias a aquellas mujeres que han roto paradigmas, y que se han “atrevido” a optar a cargos políticos y de toma de decisiones. Acá es donde se mide realmente qué tanto ha cambiado la concepción machista que se tiene sobre las mujeres. (Núñez, 2015).

Si imagináramos una línea continua en la que en un extremo colocáramos a los varones en los que predominan los comportamientos violentos, dominantes y desigualitarios y en el otro a aquellos que se caracterizan por sus comportamientos pacíficos, respetuosos e igualitarios, ubicaríamos a la mayoría de los hombres alejados del primer extremo. Sin embargo, todavía hoy, no podríamos situar a la mayoría de los varones, aún los mas progresistas, en el otro extremo de esa línea, debido al elevado número de comportamientos de control y dominio de “baja intensidad” naturalizados, legitimados e invisibilizados que ejecutan impunemente, con o sin conciencia de ello. Comportamientos sexistas que están asentados en la vieja y aún no totalmente deslegitimada “autoridad” sobre las mujeres que, aunque no lo confiesen, la mayoría de los varones se siguen autoadjudicando (Bonino, 2004).

La discriminación de las mujeres se ejerce por parte de un sistema patriarcal en la vida doméstica, en el trabajo o el lenguaje. Cada vez más feministas defienden que la batalla por la igualdad debe darse en todos los ámbitos. La distribución y asignación desigual de las tareas domésticas y de cuidados repercute directamente en la desigual inserción laboral de las mujeres, los salarios desiguales y el acceso a puestos directivos, enfrentándose al denominado “techo cristal”.

En un artículo con el título ¿Han roto las mujeres el techo de cristal? (Cappadona, s.f.), se expone que la definición del techo de cristal pertenece a Mabel Burín, doctora en psicología clínica, especialista en estudios de género y subjetividad de la Universidad Hebrea Argentina Bar Ilan. Y que dicho término “también se suele conocer como “suelo pegajoso”, ya que agrupa fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica”, un fenómeno que se detecta en casi todos los países del mundo. Agrega además en este artículo que “si bien la discriminación sigue siendo una traba para las mujeres, ya no lo es bajo la figura del “techo de cristal”, pero sí definitivamente como uno de los pasadizos del laberinto”, y que “otros componentes del laberinto son la cultura, las extensas jornadas laborales...”.

Esta problemática se vincula especialmente a espacios de gestión pública, en donde las mujeres están viviendo situaciones de discriminación sutiles que les impiden avanzar en sus liderazgos y toma de decisiones. Por ello mediante la presente investigación se podrá evidenciar cuan común se hace esta práctica discriminatoria hacia las mujeres que les impone un techo de cristal y un suelo pegajoso a sus aspiraciones personales y profesionales.

En esta investigación se propone el estudio de nuevas formas de machismos y su expresión patriarcal en el ejercicio de poderes en Instituciones Públicas de Cuenca, en los años 2014-2017. De esta manera, se pretende visibilizar la existencia o no de discriminaciones de género, especialmente aquellas más sutiles y

naturalizadas, que le ponen un “techo de cristal” a los liderazgos, toma de decisiones y autonomías de las mujeres en espacios laborales.

“Para que las mujeres puedan apropiarse de sus cuerpos, de sus vidas y de su mundo, para que emerjan con poderío vital, los hombres y las instituciones requieren ser despojados de los derechos sobre los cuerpos, la sexualidad y las creaciones de las mujeres, y sobre el mundo. Para que las mujeres puedan acceder y beneficiarse de manera directa de los bienes del mundo, de los productos de su trabajo y de la riqueza material y simbólica que ellas generan, los hombres deben ser despojados del derecho a expropiar a las mujeres de esos bienes y recursos. Y los hombres deben dejar de monopolizar los bienes del mundo: la tierra, la riqueza, los recursos materiales y simbólicos, así como los poderes de dominio sobre las mujeres y de intervenir con exclusividad en el sentido del mundo.”
(Lagarde y de los Ríos, 2012).

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

A través de la historia, las mujeres han estado presentes en la lucha por mejores condiciones de vida, desde una participación activa en movimientos obreros, campesinos, indígenas o abolicionistas, hasta en el feminismo en el que tienen más de dos siglos exigiendo derechos civiles, políticos y sociales. Sin duda, se han alcanzado importantes avances que han llevado la agenda de las mujeres a la esfera pública en todos sus niveles, sin embargo, en pleno 2019 la vida de las mujeres sigue marcada por la precarización, la opresión y la explotación. (Marchina, 2016)

Las implicaciones del **neoliberalismo** que se articulan perfectamente con el patriarcado son diferenciadas entre hombres y mujeres debido a que estamos insertos e insertas en una estructura patriarcal que ha construido relaciones e identidades de género jerarquizadas, posicionando a lo femenino desde la inferioridad. Las construcciones de lo masculino y lo femenino no sólo permean en las relaciones sociales cotidianas, sino que se articulan en la organización económica, política y social de manera compleja.

Las crisis del capitalismo cada vez más recurrentes han hecho visibles numerosas crisis interrelacionadas entre sí que tienen una raíz en común, que es el modelo de desarrollo moderno capitalista, patriarcal y colonial y que utilizan a las mujeres como “colchón” de ajuste para seguir sosteniendo la vida.

El trabajo de reproducir la vida no es uno del cual se pueda prescindir o mecanizar, ya que no sólo es material, es también afectivo y relacional; y la situación actual lo que hace es profundizar el mandato de género sobre que son las mujeres las que tienen que sostener la vida a pesar de cualquier adversidad, lo que se refleja en las jornadas de explotación de las mujeres desde el trabajo remunerado y no remunerado. Cabe preguntarse entonces cómo se puede organizar la vida para que no implique inequidad y explotación.

Es importante tomar en cuenta que para el capitalismo neoliberal no hay espacio para la resistencia, por lo que tiene que ser severamente reprimida o refuncionalizada a los intereses del sistema, entonces, aunque se hagan concesiones a los movimientos sociales y los conceptos se vayan transformando, el modelo como estructura sistémica no ha cambiado en sus bases fundamentales. El desarrollo dominante sigue buscando la acumulación de capital, la cual no puede existir sin violencia, desigualdad, discriminación y misoginia. Van de la mano.

Un punto clave del **patriarcado capitalista** es la división sexual del trabajo, en el que los roles de género atribuidos a hombres y mujeres se ven reflejados en el reparto de tareas de la familia tradicional esposo-proveedor, esposa-ama de casa. Esta división es considerada como la base material de la jerarquía entre hombres y mujeres, porque no sólo controla el tiempo de las mujeres y las excluye del trabajo asalariado y la educación; sino que invisibiliza su relación con la acumulación de capital. El trabajo no pagado realizado en los hogares por las mujeres no se considera como generador de valor y, por lo tanto, no es objeto de estudio ni se considera un aporte importante para la sociedad, sin embargo, es la base que sustenta la vida y reproduce la misma. Por lo tanto, **el patriarcado como relaciones de poder entre géneros y el capitalismo como relaciones de dominación entre clases hacen una combinación que genera una doble vulneración para las mujeres.**

Según Marcela Lagarde (2014) en su texto *“El feminismo en mi vida. Hitos, claves y topías”*, define al patriarcado como el poder cimentado en la dominación genealógica (tribal, clánica, familiar y personal) de los hombres sobre sus mujeres, sus descendientes, sus esclavos y sus animales, es decir, su familia. La investigación histórica y los estudios comparados feministas han ido haciendo la historia de los patriarcados. En el marco de diversas teorías históricas, antropológicas, sociológicas, jurídicas, la categoría

patriarcado ha sido resignificada por feministas y otros científicos sociales, hasta convertirla en una teoría analítica multidisciplinar. El patriarcado implica formas de dominación intergenérica e intragenérica. Incluye también, la dominación jerárquica y el supremacismo de unos hombres sobre otros hombres y de unas mujeres sobre otras mujeres. La dominación patriarcal está basada en las condiciones de sexo-género y edad, y se combina con otras condiciones de poder. Se caracteriza, además, por una dominación consensual, lograda a través de mitologías, ideologías y creencias, como por una dominación violenta.

Fenómenos como la feminización de la pobreza y la pauperización de las mujeres, derivan de la exclusión y la explotación laboral, de las dobles y triples jornadas de trabajo y la sobrecarga de responsabilidades asignadas a las mujeres en la vida familiar y comunitaria. Pero también, de la expropiación de sus bienes materiales y simbólicos. La feminización de la pobreza y la pauperización de las mujeres se relacionan también con la monopolización masculina de la propiedad y la riqueza, los procesos sociales y políticos y de los bienes y los recursos. Los hombres concentran no sólo poderes políticos sino económicos y culturales. El modelo patriarcal implica hombres dotados y mujeres carenciadas, lo que genera una enorme dependencia vital de género y se da en grados diversos de desigualdad, autoritarismo y violencia. (Lagarde y de los Ríos, 2012)

El **androcentrismo** es una visión parcial del mundo, que considera que lo que han hecho los hombres es lo que ha hecho la humanidad o, al revés, que todo lo que ha realizado el género humano lo han realizado sólo los hombres. Implica pensar que lo que es bueno para los hombres es bueno para la humanidad, y creer que la experiencia masculina incluye y es la medida de las experiencias humanas.

Entonces se entiende por patriarcado como una forma de organización política, económica religiosa y social basada en la

idea de autoridad y liderazgo del varón, en la que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres. De este modo, la masculinidad tradicional se fundamenta en una visión androcéntrica del mundo dentro de un sistema social y cultural patriarcal basado en la idea de autoridad y liderazgo del varón; donde las estructuras de producción y reproducción del poder se cimientan en gran medida en la desigualdad entre hombres y mujeres. ¿Por qué se mantiene el modelo tradicional de masculinidad? Porque la estructura social que lo sustenta no ha cambiado de forma sustancial. Se nos muestra un aparente cambio y abandono de viejas normas y estructuras. Las mujeres han dado un paso hacia delante en la búsqueda de la igualdad, pero la mayoría de los hombres no han avanzado hacia posiciones más igualitarias. (EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer, 2008).

A partir de conceptos desarrollados por el Instituto Vasco de la Mujer (EMAKUNDE, 2008); se elabora el presente marco teórico con temas claves para la investigación.

LOS HOMBRES Y EL PODER: La experiencia del poder en los hombres se interioriza desde el proceso de socialización. Encuentran el primer referente de qué es el poder, cómo y quién lo ejerce en la propia familia patriarcal. Hemos de tener en cuenta que antes de los 5 años, nuestra percepción y estructuras de género ya están firmemente fijadas en nuestras identidades, por lo que la experiencia de interiorización y aprendizaje del poder en los hombres es profunda y muy temprana. El poder se puede definir como capacidad, como potencial de las personas para pensar, actuar y desarrollar capacidades, o bien como la capacidad y posibilidad de ejercer el control sobre las demás personas. Así, el poder y la masculinidad se han venido relacionando en un proceso histórico de reproducción mutua, por lo que lo masculino y el reparto y las formas del poder se han venido definiendo mutuamente a lo largo de la historia, de manera que se ha hecho hegemónica una forma de poder ejercida por los hombres, que a su

vez los ha seguido colocando en posición de poder y privilegio de generación en generación.

LOS HOMBRES Y LAS EMOCIONES: Uno de los principales problemas a los que se enfrentan los hombres tiene que ver con una educación emocional de tendencia “0”, o lo que es lo mismo, dirigida a ocultar, negar o relativizar los sentimientos. Podemos decir que ésta es la otra cara de la moneda del “servicio masculino obligatorio” (o lo que en cada momento se espera de los hombres), de que la fuerza sea uno de los elementos estructurantes de lo masculino. Expresiones que siguen siendo de uso común como “los niños no lloran”, “tienes que ser fuerte” o “eso es de niñas” siguen reflejando un modelo estereotipado de masculinidad, cuyo cumplimiento y conquista se sigue relacionando con la idea de “hacerse hombre”. De este modo, el mundo afectivo y emocional queda fuera de los elementos definitorios básicos de la masculinidad hegemónica. Cuando un hombre es sensible, empático, se muestra vulnerable, sabe consolar y busca consuelo, expresa sus emociones y no es competitivo, automáticamente se aleja de ese modelo. Por otro lado, la tendencia de la mayoría de los hombres de proyectarse hacia el exterior y olvidar o denostar lo que tiene que ver con el interior, hace que desde niños sean entrenados para ser aptos y competitivos en el dominio del espacio y en las habilidades instrumentales, mientras que no se los educa en el desarrollo de habilidades emocionales.

MASCULINIDAD Y CULTURA DEL RIESGO: Una parte de la identidad masculina se apoya en demostrar continuamente las capacidades propias frente a otros hombres. Ese modelo heroico lleva a despreciar la propia seguridad por buscar el reconocimiento de los demás. La afirmación de esta masculinidad requiere además de continuas demostraciones, que varían significativamente dependiendo de la edad. Muchos varones adoptan actitudes que relativizan la seguridad y se basan en conductas de riesgo y demostraciones de “valor”, como una confirmación de su virilidad y

de su valía como hombres. Estas conductas de riesgo se sustentan también en la manera que la identidad masculina mayoritaria tiene de concebir el cuerpo como algo invulnerable. Los comportamientos de riesgo públicos no provienen de intentos auto-destructivos. Se trata de pautas identificadas con la masculinidad hegemónica en la que los hombres deben negociar su condición mediante demostraciones públicas. Esas actitudes pueden ser entendidas por tanto como formas utilizadas por los hombres para conservar y salvar su propia imagen en el ámbito público –entendiendo por público no únicamente situaciones con presencia de otros sino situaciones en las que se actúa en referencia a otros– (EMAKUNDE; 2008, pp..25-29).

Se podría decir que estamos viviendo en una época donde se han fortalecido los **micromachismos**. El Machismo engloba una serie de conductas, prácticas sociales destinadas a justificar y promover el mantenimiento de actitudes discriminatorias contra lo femenino, es decir todo el entorno simbólico que rodea la figura de la mujer. La base de estos comportamientos está fundamentada en el mito de la superioridad masculina. Lo cual paradójicamente también repercute en el propio hombre, haciéndole víctima de sus formas de expresión de los sentimientos, y reorientándolas hacia estructuras emocionales institucionalizadas. Con ellos los varones no solo intentan instalarse en una situación favorable de poder, sino que internamente buscan la reafirmación de su identidad masculina –asentada fuertemente en la creencia de superioridad y en la necesidad de control- y satisfacer deseos de dominio y de ser objeto de atención exclusivo de la mujer. Además, mantener bajo dominio a la mujer permite también mantener controlados diversos sentimientos que la mujer provoca, tales como temor, envidia, agresión o dependencia. (Miravalles; s.f.).

Puntualmente, los micromachismos pueden no parecer muy dañinos, incluso pueden resultar normales o intrascendentes en las interacciones, pero su poder, devastador a veces, se ejerce por la

reiteración a través del tiempo. Su ejecución brinda "ventajas", algunas a corto y otras a largo plazo para los varones, pero ejercen efectos dañinos en las mujeres, las relaciones familiares y ellos mismos, en tanto quedan atrapados en modos de relación que convierten a la mujer en adversaria, impiden el vínculo con una compañera y no aseguran el afecto (ya que el dominio y el control exitoso solo garantizan obediencia y generan resentimientos).

Aunque los micromachismos pueden parecer intrascendentes y banales, su importancia deriva de su uso combinado y reiterativo que crea un clima más o menos tóxico de agobio y mortificación, que sutilmente va encerrando, coartando o desestabilizando en diferentes grados, atentando así contra la autonomía personal y la integridad psicológica de la mujer si ella no las descubre (a veces pueden pasar años sin que lo haga), o no sabe contramaniobrar eficazmente. Van creando así las condiciones para perpetuar la disponibilidad de la mujer hacia el varón, y evitar lo inverso. Una de las razones de su gran eficacia, es que, dada su casi invisibilidad van produciendo un daño sordo y sostenido a la autonomía femenina que se agrava en el tiempo. Al no ser coacciones o abusos evidentes es difícil percibirlos y por tanto oponer resistencia y adjudicarle efectos, por lo que cuándo éstos se perciben, no suelen reconocerse como producidos por estas trampas manipulativas. Los micromachismos atentan como otras formas de dominio sobre las mujeres, contra su libertad, su autonomía y su capacidad de elegir.

Meritocracia y Género:

Jennifer Cooper (2014), en su artículo “¿Por qué la meritocracia traiciona a las mujeres académicas en las instituciones de educación superior? Análisis y propuestas”, señala cómo la meritocracia es: *...un sistema de competencia regulada que, entre otras cosas, asegura el ‘valor’ (y el sentido de valor) de un individuo frente a otros. Este individuo atraerá unas mayores inversiones en su carrera, así como mejores recompensas personales. La brecha*

del mérito también refleja los niveles jerárquicos de valores, los cuales compiten los individuos entre sí ('entre pares'), aunque permanecen subordinados a la autoridad pertinente de los niveles superiores al de ellos. En una meritocracia, dicha autoridad siempre se relaciona con algún principio, sea una mayor experiencia, antecedentes conocidos, productividad o, más probablemente, una combinación de estos. Los términos pueden ser muy escurridizos, sin embargo, el aspecto competitivo, junto con la operación de una evaluación aparentemente racional con base en criterios también aparentemente claros, proporciona la tan importante sensación de justicia.” (Pag.131)

Sin embargo, la discriminación es la antítesis del mérito. Donde existe discriminación no hay meritocracia, porque la asignación discriminatoria de oportunidad y recompensas descarta o hace caso omiso del mérito y más bien lo sustituye con criterios no meritorios (McNamee y Miller, 2009). La investigación feminista ha demostrado que la discriminación es rampante en instituciones públicas, debido a varias prácticas que aumentan el privilegio masculino y las desventajas para las mujeres. Por otra parte, diferentes posiciones feministas también señalan que la meritocracia puede ser un engaño en el marco del sistema hegemónico puesto que, precisamente, a causa del techo de cristal y los suelos pegajosos, el esfuerzo personal y profesional de las mujeres ha de ser doble o triple.

El techo de cristal:

Ese famoso techo de cristal que impide a las mujeres alcanzar las metas profesionales para las que están preparadas parece invisible, pero las estadísticas demuestran que existe; es decir, es un término enigmático, secreto, indetectable, pero cuyo resultado es cuantificable, y verídico: la no existencia de mujeres en los vértices jerárquicos de las organizaciones o su real imposibilidad en la toma de decisiones.

La definición es conocida y acuñada por la teoría feminista, sin embargo y pese a que no existen códigos visibles que impongan a las mujeres limitaciones, no es imposible deducirlas. Es un término complejo en el que intervienen muchos factores que han sido analizados desde diferentes perspectivas y en diferentes ocasiones, íntimamente relacionadas con el sistema patriarcal, el modelo empresarial y el sistema económico existente. El fenómeno persiste porque la estructura social cambia muy despacio y la estructura económica y los modelos de trabajo no han cambiado en absoluto en los últimos años sino que se perpetúan. Muchas mujeres rozan con la punta de los dedos, metafóricamente, esta cúpula que se impone sobre sus capacidades, invisible pero presente, sólida e infranqueable.

Con respecto a la diferente representación de mujeres y hombres en puestos de toma de decisión en empresas, organismos públicos, universidades, etc., se presenta como el elemento clave del retraso evidente al que avanza la incorporación de la mujer. (Zubieta Tabernero; s.f.).

Se manejan tres supuestos al hablar del *techo de cristal*:

- Hay barreras invisibles de discriminación sutiles, más que una discriminación abierta.
- Estas barreras ocultas no desaparecen por sí solas o simplemente con el paso del tiempo.
- El término sugiere que la ejecución del trabajo de las mujeres es, al menos, igual que el de los hombres, por lo que las diferencias objetivas en cuanto al desempeño resultan insuficientes para explicar las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a salario, estatus o posición laboral, así como en los porcentajes de promociones.

La bibliografía en este campo es extensa. Una búsqueda rápida de artículos sobre esta temática en bases de datos

bibliográficas internacionales entrega casi doscientos artículos solamente desde 2010 en adelante y además ubica a España como el tercer país productor de trabajos académicos sobre esta materia, sólo por detrás de Estados Unidos y Gran Bretaña. Sin embargo, en Ecuador no nos encontramos con estudios sobre esta temática. Y, por ello, la necesidad de la presente investigación.

El origen de la expresión techo de cristal se sitúa en tres momentos de mediados de los 80. Según Boyd (2008), el término techo de cristal, o *glass ceiling* como se le traduce al inglés, aparece por primera vez en el semanario estadounidense *Adweek* en 1984. Gay Bryant, editor de la revista “*Working Woman*”, lo definía en un artículo del siguiente modo: “Las mujeres han llegado a un cierto punto –que yo llamo el techo de cristal [...] en la parte superior de los mandos intermedios y se están deteniendo y quedando pegadas/atascadas”.

Según la misma autora, en 1985, la presidenta de la National Organization for Women (NOW) que es la mayor organización feminista de los Estados Unidos, fundada por Betty Friedan, utilizó el vocablo en una entrevista con la agencia de noticias United Press International, donde afirmaba que sin el movimiento femenino las mujeres no tendrían ninguna posibilidad de avance más allá del techo de cristal. Cabe señalar que Betty Friedan, al igual que los postulados de NOW, representa a ese feminismo liberal que no cuestiona las estructuras de poder del sistema económico vigente y tampoco no deja de ser un feminismo eurocéntrico.

Por último, la expresión aparece en el año 1986 en un artículo del periódico Wall Street Journal, firmado por Carol Hymowitz y Timothy Schellhardt, sobre los desafíos que afrontan las mujeres en el mundo empresarial. Es a partir de entonces cuando se reconoce esta discriminación femenina y se acepta a nivel académico y profesional como una metáfora para describir la dificultad de acceso de las mujeres en las empresas

a partir de un determinado nivel en la escala jerárquica.

Por lo tanto, llegamos a la conclusión de que es un término bastante reciente, vinculado a las desigualdades que las mujeres fueron experimentando a raíz de su incorporación al empleo después de la II Guerra Mundial y, particularmente, a partir de la década de los 70 del siglo XX. (Carrancio Baños, 2015)

Primer intervalo de la revisión: desde el año 1994 hasta el año 1999

En esta etapa de cinco años nos encontramos sólo con tres artículos sobre el techo de cristal, uno referido al ámbito político, otro al entorno laboral y el último, que se ocupa del ámbito académico. En los que se pone de manifiesto la existencia de espacios sociales diferenciados para hombres y mujeres como causa de la marginación social femenina en el ámbito público, siendo el mundo del poder político y las decisiones, en general, un espacio de difícil acceso para el género femenino. En esta fase se considera que la cuestión del techo de cristal no se solucionara por inercia con el tiempo, sino que es un problema estructural que depende de los procesos de selección, cooptación y la existencia de otros obstáculos que actúan en el mismo sentido.

Como conclusión de este primer intervalo de la revisión bibliográfica se puede apuntar que los tres estudios entienden que el techo de cristal es el resultado tanto de un sistema de subordinación que obliga a las mujeres a cumplir unos roles sociales incompatibles con un trabajo de alta responsabilidad, como de unas organizaciones que establecen sus propios procedimientos y medidas culturales que limitan el acceso de las mujeres a la cúspide de las mismas. Las tres autoras ven posible la eliminación de esta segregación y coinciden en el que una de las formas más efectivas de hacerlo es mediante la organización de redes de mujeres que se apoyen entre ellas,

entre otras medidas de acción positiva.

Segundo intervalo de la revisión: desde el año 2000 hasta el año 2004

En esta segunda parte de la revisión bibliográfica, varios artículos se centran en explicar las causas del fenómeno del techo de cristal. Así, Ramos et al. (2002) dividen las barreras en función a factores externos e internos a las propias mujeres y Sarrió et al. (2003) añaden que es la interacción de ambos factores lo que forma un efecto impermeable que impide el acceso de las mujeres a los puestos de poder.

Entre los factores externos se encuentran los estereotipos de género, que a través de prejuicios y creencias sociales - como que los hombres son mejores directivos que las mujeres (Ramos et al., 2002) (Cuadrado et al., 2004) o que ellas debido al rol reproductivo son las que deben asumir las responsabilidades familiares (Sarrió et al., 2002) (Sarrió et al., 2003) - instauran una cultura organizacional sexista y masculinizada (Wirth, 2002).

Resumiendo, en esta segunda etapa los autores y autoras ponen de manifiesto las causas que generan el techo de cristal y las dividen en externas e internas a las mujeres, a las que se añaden otros obstáculos que son producidos por el desempeño de los roles femeninos. Otras teorías, por el contrario, afirman que esta situación de desigualdad es coyuntural y se solucionará con el tiempo. Se presentan asimismo estrategias para disminuir este desequilibrio dirigidas a las empresas y los poderes públicos. Y se analiza el fenómeno en dos sectores: el educativo y el de los medios de comunicación. Por último, algunos artículos señalan que la globalización comienza a demandar un cambio en el perfil del directivo tradicional, que se asocia más al estilo de liderazgo considerado femenino, lo que se podría considerar como un factor favorable a la hora de evitar el techo de cristal.

Tercer intervalo de la revisión: desde el año 2005 hasta el año 2009

En esta etapa, la más amplia en cuanto a producción literaria, con 29 de las 64 referencias totales (lo que representa un 45%), nos encontramos con menos estudios estrictamente teóricos y un número amplio de investigaciones y análisis de carácter numérico, en diferentes entornos y sectores laborales.

Valcárcel (2008) identifica los grandes sistemas en donde el techo de cristal funciona a pleno rendimiento: política, información, organizaciones empresariales, poder económico, saber, religión y creatividad. Cuadrado y Morales (2007) investigan el conjunto de variables psicosociales y organizacionales² que afectan a hombres y mujeres que ocupan roles de líderes y subordinados, para conocer su poder discriminante, demostrando la importancia de que las mujeres tengan un alto grado de identificación con la organización para llegar a ocupar puestos de responsabilidad en ella.

Osborne (2005), Cifuentes (2008) y Díez y Terrón (2009) enumeran los obstáculos que a su juicio las mujeres encuentran para ocupar los cargos directivos, como serían las costumbres sociales y la falta de apoyos de amigos y familiares, el reparto desigual de las tareas domésticas y familiares, vinculado al rol social atribuido adicionalmente a las mujeres, las culturas organizativas de orientación masculina, las expectativas de no adecuación de la mujer al cargo, la falta de modelos de identificación femenina, la postura de pasividad y conformismo social y el coste para la salud mental asociado al sentimiento de culpa de las mujeres por dedicar poco tiempo al cuidado de sus hijos e hijas. Aguirre (2008) apunta además a la peligrosidad de las empresas que negocian los contratos de forma individual,

² Variables psicosociales: valores y rasgos estereotípicos de género y variables organizacionales como: satisfacción experimentada en el trabajo, identificación con la organización, conflicto experimentado en el trabajo, disposición a invertir tiempo y esfuerzo para ascender en la organización y percepción de interferencia del trabajo en la vida familiar.

haciendo perder fuerza a las mujeres como colectivo.

En este periodo algunas investigaciones comienzan a analizar las motivaciones de las mujeres que han desempeñado puestos directivos. Entre los aspectos positivos destacan la mayor autonomía de las familias al haber una menor presencia de la madre en el hogar, la sensación de mayor valoración de las mujeres por parte de los suyos y también se destaca que las mujeres ejercen como modelos de coeducación, al demostrar que el ámbito público también es suyo, y convertirse en referentes en su entorno. Al mismo tiempo, también se señalan otros aspectos positivos para las mujeres como perder el miedo al poder, desmitificar el cargo, el desarrollo de nuevas capacidades, mejorar su autoconcepto y ampliar su visión de género (Díez y Terrón, 2009).

En el ámbito universitario se hace visible que las mujeres reducen su participación académica a partir de la lectura de la tesis doctoral, debido a que por su edad se enfrentan a la difícil decisión de tener que elegir entre continuar sus estudios a tiempo completo o dedicarse a su familia, particularmente a la crianza, mientras que los varones científicos no tienen que afrontar este tipo de decisiones.

Se destaca la importancia que tienen las mujeres como colectivo social, en general, como masa crítica en el entorno político y como referente desde el ámbito educativo. También se estudia la relación que tiene el techo de cristal con la brecha salarial y el fracaso escolar. Por último, se resalta la importancia de feminizar las áreas tecnológicas y de visibilizar la presencia de las mujeres en las citadas áreas.

Cuarto intervalo de la revisión: desde el año 2010 hasta el año 2014

Desde 2010 a 2014 se produjeron 28 artículos, que al igual que en la etapa anterior se centran más en investigar el

fenómeno del techo de cristal en diferentes contextos y no tanto en analizar las teorías explicativas del mismo.

Fernández et al. (2010) analizan la segregación ocupacional vertical en las PYMES, llegando a la conclusión de que la diferencia más significativa entre el personal directivo de las pequeñas y medianas empresas es que los varones tienen un menor grado de formación que las mujeres.

Entre las medidas de actuación que los artículos plantean para evitar la exclusión de la mujer de los órganos de dirección están el establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar y un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

Resumiendo, en esta etapa se investiga el techo de cristal en el ámbito empresarial y como novedad se diferencia, por un lado, a las PYMES, donde encontramos que a los directivos se les exige una menor formación que a las directivas, y por otro, a las grandes empresas, donde la presencia de las mujeres en los puestos más altos suele darse sobre todo en empresas de carácter familiar o cooperativas y si la comparamos con la de los varones tiene un mayor carácter simbólico.

Por último, se plantean medidas de actuación enfocadas a la conciliación entre hombres y mujeres, tanto a nivel social como empresarial, apostando por actuaciones como, por ejemplo, el reparto equitativo de tareas domésticas y de cuidado.

El suelo pegajoso:

El suelo o piso pegajoso según Montserrat Barba Pan, se refiere a las tareas de cuidado y vida familiar a las que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres.

Salir de este "espacio natural" que según el patriarcado les corresponde es un obstáculo para su

desarrollo profesional. Existe mucha presión dentro de la pareja, en la familia y en la sociedad para hacer creer a las mujeres que son las principales responsables del cuidado. El sentimiento de culpa y las dobles jornadas dificultan su participación y promoción profesionales. Más aún en un sector público absorbente en cargos de decisión.

Este concepto está relacionado con el famoso "equilibrio" de trabajo en y fuera de casa, tan complicado de mantener para muchas mujeres. (Pan, 2019)

Feminismo y temas del cuidado: Los cuidados son aquellas actividades que se realizan para el mantenimiento de la vida y la salud, históricamente invisibilizados, relegados al ámbito doméstico y atribuidos a las mujeres, constituye un tema central de análisis y discusión desde el feminismo.

Hasta el momento ha quedado claro que no se puede abordar los temas relativos al mercado de trabajo sin tener en cuenta a las familias y las demandas de cuidados; no se puede pensar en el empleo sin incorporar la división sexual del trabajo dentro y fuera del mercado laboral.

El rol de la mujer como cuidadora en el hogar también se traslada a las opciones laborales a las que mayoritariamente accede. Los estereotipos de género del mundo privado se transportan al mercado laboral y público, a las expectativas laborales de ellas mismas y a las de los agentes demandantes. Esto se manifiesta en la mayor presencia de mujeres en actividades típicamente asociadas a la función reproductiva y de cuidados, como los temas "sociales". Por más que aumente la tasa de empleo, lo hace en estas mismas actividades tradicionales, que a su vez son desvalorizadas por considerarse más "femeninas". Los salarios asociados son comparativamente más bajos por la concentración de mujeres en ocupaciones femeninas, lo que retroalimenta el círculo de la discriminación. El fenómeno de los salarios más bajos también se asocia a que habitualmente se toma

la actividad de la mujer como secundaria, como segundo salario, donde el del varón-proveedor es el sustento básico. (Ardanche, 2011, pág. 64)

CAPITULO III: METODOLOGIA

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el Enfoque Cualitativo de la investigación social. Con la aplicación de este enfoque, se ha pretendido revelar los aspectos sociales y culturales que caracterizan al universo estudiado en lo que se refiere a conocimiento de las implicaciones de género, patriarcado, derechos humanos, división sexual del trabajo, discriminación, micromachismos, techo de cristal, suelos pegajosos, temas del cuidado y violencia en el ámbito del sector público.

Para ello se utilizó la técnica de observación participativa a partir de instrumentos como las entrevistas a profundidad abiertas. Se aplicó un guion de entrevista a profundidad (Anexo 1) a una muestra de diez informantes claves, las cuales fueron realizadas por la autora de la investigación y grabadas. Para el análisis de datos, se realizó una transcripción fiel de las entrevistas realizadas y, se realizó el análisis de datos a partir del análisis de las categorías fundamentales de las entrevistas para obtener resultados que permitan responder a la pregunta de investigación: ¿de qué forma las expresiones patriarcales en el ámbito público conforman ese “techo de cristal” que frena la autonomía, toma de decisiones y liderazgos de las mujeres que ocupan cargos directivos de las instituciones públicas del cantón Cuenca durante el período 2014-2017?.

En cuanto a los aspectos éticos de la presente investigación, la información ha sido utilizada únicamente con fines académicos, garantizando la confidencialidad solicitada por las lideresas entrevistadas. Se utilizaron siglas ficticias de los nombres de las mujeres entrevistadas, aunque los puestos desempeñados corresponden fielmente con la realidad.

Se seleccionó como informantes clave a aquellas mujeres nacidas en la provincia del Azuay, quienes en el período de investigación (2014-2017), ostentaron diversos cargos públicos de responsabilidad o fueron autoridades electas en diferentes instituciones públicas, tanto a nivel local, regional como nacional. Se incluyeron a mujeres, nacidas en Cuenca o que comenzaron su carrera pública-política en el cantón, que ocuparon cargos a nivel nacional, que no tienen por qué residir en Cuenca, ni ocupar un cargo de responsabilidad pública actualmente, por la relevancia de su aporte en cuanto su trayectoria profesional representan para la investigación.

Los puestos públicos desempeñados, a nivel local, regional y local, durante el período de la entrevista fueron:

- Concejalías.
- Dirección del Centro de Rehabilitación Social.
- Viceministerio.
- Asambleísta de la nación.
- Ministra.
- Viceprefectura.
- Dirección distrital de Salud (MSP).
- Dirección del Consejo de Judicatura.
- Vicerectorado Universidad.
- Dirección Departamental de Municipio.
- Coordinación Área Género, Niñez y Adolescencia Prefectura.

Como datos primarios, también hemos recurrido a las vivencias experimentadas por la propia investigadora en espacios de dirección pública, además de una entrevista informal realizada a un varón que ocupó cargos de responsabilidad pública como un Viceministerio y una Coordinación Zonal puesto que, aunque no es objeto de investigación la visión masculina sobre el tema de la tesis puede aportar elementos clave para la misma.

Es importante señalar que, de las diez entrevistas realizadas, en siete de ellas (incluido el varón), las protagonistas se identifican como feministas, mientras que las tres restantes, no. Que no se identifiquen como feministas no quiere decir que no reconozcan la igualdad entre hombres y mujeres ni que no hayan experimentado e identificado el impacto del sexismo en sus vidas. Por otra parte, identificarse como feminista implica adherirse a los postulados del movimiento feminista; es un posicionamiento político. Este posicionamiento político reconoce la existencia de múltiples feminismos, pero con el objetivo común de lucha por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Así como la identificación feminista se convirtió en una variable importante a tomar en cuenta en la investigación, la auto-identificación étnica y social de las mujeres se convirtió en un eje fundamental de la investigación. Los comportamientos de las mujeres entrevistadas y del varón beben de las variables clase social, raza/etnia y sexualidad.

En definitiva, el análisis de datos procedentes de fuentes secundarias (revisión de literatura, estadísticas, etc.) así como fuentes primarias (entrevistas en profundidad) y el análisis de datos han pretendido responder a los siguientes objetivos de la investigación:

Objetivo general:

Analizar las expresiones patriarcales y sexistas que pueden manifestarse en el “techo de cristal” para la autonomía, toma de decisiones y liderazgos de las mujeres que ocupan cargos de dirección en instituciones públicas del cantón Cuenca durante el período 2014-2017

Objetivos específicos:

- 1) Analizar los elementos sociodemográficos (edad, orientación sexual, etnia, clase social) que influyen en la trayectoria

profesional de las mujeres entrevistadas en la gestión pública local.

- 2) Evidenciar cuáles son las expresiones manifiestas y latentes del patriarcado capitalista que afectan la autonomía, decisiones y liderazgos de las mujeres en las instituciones públicas en Cuenca.
- 3) Visibilizar cómo los temas del cuidado frenan el empoderamiento de las mujeres en las instituciones públicas de Cuenca.
- 4) Determinar qué elementos generan relaciones de poder inequitativas entre mujeres en puestos institucionales y las formas de liderazgo que se establecen.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Elementos sociodemográficos que frenan el empoderamiento de las mujeres y su toma de decisiones en la gestión pública local

En Ecuador la participación de las mujeres en las actividades económicas muestra un acelerado incremento al pasar del 15,8% en 1974 al 18,1% en 1982; del 26,0% en 1990 al 30,5% en 2001; y 36,5% en el 2010. Los períodos de 1982-1990 y 2001-2010, son los de mayor crecimiento, seguramente por las fuertes crisis económicas que vivió el país, que obligó a las mujeres a insertarse en mayor medida al trabajo remunerado.

Según los datos de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (INEC, 2013) la Tasa de Participación Global de las mujeres en el período 2007-2013, oscila entre el 47,6% y el 42,5%; mientras que para los hombres es del 70,2% y el 65,1% respectivamente. La inserción en el mercado laboral para las mujeres depende en mayor medida del nivel de educación. Para el año 2013, a nivel nacional hay un 24.9 % de mujeres con educación superior dentro de la PEA ocupada, frente a un 16.9 % de hombres en igual condición. (INEC, 2013).

Con estos datos se puede evidenciar que, en Ecuador, a pesar de que las mujeres tienen cada vez mejores niveles de educación tanto superior, como de postgrado, aún no obtienen las mismas oportunidades laborales, sobre todo en puestos de decisión o de gerencia. Las mujeres están mayoritariamente en ramas como el servicio doméstico o profesiones que tradicionalmente han sido consideradas como femeninas; también se puede evidenciar que en las entidades públicas la participación masculina aún es mayoritaria y las mujeres aún ocupan puestos de secretaria y asistentes en las mismas, mientras que los hombres están en puestos de alta decisión, con espacios de poder cerrados que impiden de alguna manera

que puedan llegar más mujeres a la toma de decisiones.

Por otro lado, la paridad en los cargos de designación popular en el nivel local no se ha cumplido. En el año 2000, el 2,8% de alcaldías fueron ocupadas por mujeres; en 2004 este porcentaje se eleva a 5%; en 2009 a 6,3%; y en 2014 a 7,2%. Las concejalías tienen mayor participación de mujeres: en 2000 el 29,6%; en 2004 el 31,7%; en 2009 el 31% urbanas y 25% rurales; y en 2014 el 33% urbanas y 25% rurales. En el caso de los gobiernos provinciales, en el año 2000 no hay mujeres prefectas; en 2004 lo son el 18,2%; en 2009 y 2014 el 8,7%; igualmente, la participación como consejeras provinciales es mayor: en 2000 la participación de mujeres en estos cargos fue de 19,1%; en 2004 29,7%, en 2009 el 29% y en 2014 32%. Finalmente, a nivel de juntas parroquiales la participación de mujeres no se ha incrementado entre 2000 y 2014; se mantiene en el 25%. En síntesis, a 2014 cerca de un tercio de las autoridades seccionales electas son mujeres. La no existencia hasta el presente de una presidenta para el país refleja, además de esta ausencia, un conjunto de rezagos de las mujeres en términos de trayectoria pública, formación política, segregación y machismo. Refleja, además, limitados cambios culturales efectivos en el sistema político ecuatoriano.

La muestra de mujeres entrevistadas tiene la siguiente caracterización sociodemográfica, tal y como se puede observar en la siguiente tabla.

Todas las mujeres entrevistadas que ocupan cargos de dirección son mayores de 30 años. Todas las mujeres entrevistadas son de clase social media y urbanas; además, cuentan con buenos niveles de educación (cinco de ellas cuentan con estudios de tercer nivel y cuatro, de cuarto nivel) lo cual ha facilitado su acceso a oportunidades de cargos públicos de Dirección. Sin embargo, la mayoría se han desempeñado en cargos o espacios públicos más ligados a temas sociales y de

derechos, lo cual aún sigue siendo considerado como ámbitos laborales feminizados y, de acuerdo a la segmentación genérica y étnica del mercado laboral, no tan valorado social y económicamente.

Sobre este tema, una de ellas manifestó lo siguiente:

Para las mujeres existen barreras desde su formación; en el sentido de que si bien es cierto ingresa un mayor número de mujeres la titulación es menor. Porque las mujeres no tienen tiempo para la educación, sino que su tiempo tiene que ser distribuido en el cuidado del hogar, en el cuidado de hijos de padres, cuidado de hermanos, ahí hay un primer obstáculo; un segundo obstáculo es el número de mujeres que acceden a maestrías que es menor y el número de mujeres que acceden ya al grado de PHD es todavía mucho menor. Por lo que en las entidades o cargos públicos el número de profesionales mujeres con un grado de maestría y PHD se entendería que es menor. (V.C.L.)

Algunas entrevistadas planteaban que consideran que ha habido un desarrollo porque las carreras que eran eminentemente “digamos de varones”, ahora en ellas, hay un grupo bastante considerable de mujeres científicas, de mujeres investigadoras. Sin embargo, en cuanto a puestos de decisión en esas ramas, muy relativo el desarrollo o el incremento.

Por otra parte, cuatro de las mujeres entrevistadas manifiestan no tener pareja, siete de las mujeres entrevistadas manifiestan tener hijos e hijas; solo tres de ellas, no han desempeñado tareas de cuidados de descendientes, lo cual les permitió dedicar más tiempo a sus tareas profesionales.

La totalidad de mujeres entrevistadas se autoidentifican como “mestizas”.

Para las mujeres rurales, GLBTI, con discapacidades, etc.; las condiciones para acceder y permanecer en puestos de decisión, es menor aún, ya que se da una interseccionalidad entre algunas categorías que genera una doble discriminación y un techo de cristal mucho más difícil de romper.

La articulación entre género, clase, etnia y procedencia coloca a las personas en diferentes posiciones en la sociedad y esas posiciones están jerárquicamente situadas. La interseccionalidad permite analizar las discriminaciones múltiples así como el modo en que se relacionan, se refuerzan mutuamente y de manera simultánea. (Obelar)(s.f.)

Matriz: Caracterización Sociodemográfica de Entrevistadas

CARGO PÚBLICO	EDAD	ETNIA	NIVEL EDUCATIVO	PAREJA	AMBITO LABORAL DE LA PAREJA	HIJOS-AS
Vicerrectora	63	Mestiza	PHD Estudios culturales	Si	Docente	No
Ministra / Vicepresidenta de Asamblea Nacional	42	Mestiza	Postgrado Acción Política	Si	Ciencias Sociales	2
Directora Distrital de Salud - MSP	42	Mestiza	Médica Cirujana	Si	Médico – Funcionario Público	1
Directora Centro de Rehabilitación Social	31	Mestiza	Abogada	Si	Abogado	1 (1 año)
Concejala	39	Mestiza	Abogada	No	-----	No
Viceministra	60	Mestiza	Abogada	Falleció	-----	3 y 4 nietos
Viceprefecta	40	Mestiza	Doctora Jurisprudencia	Si	Mecánico	2
Directora Judicatura	49	Mestiza	Máster en Género y Desarrollo / PHD Derecho	No	-----	1
Directora Municipalidad	35	Mestiza	Master en Género y Desarrollo	Si	Comunicación / Sector Público	No

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las entrevistas realizadas a informantes clave.

4.2 Expresiones manifiestas y latentes del patriarcado; así como político-institucionales que afectan la autonomía, decisiones y liderazgos de mujeres en las instituciones públicas en Cuenca.

Cuando un Estado es parte de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW³ voluntariamente acepta una gama de obligaciones legalmente vinculantes, para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y garantizar la igualdad entre los sexos. Al suscribir esta Convención, los Estados se comprometen a regirse por normas y medidas de esta y se ponen a disposición del escrutinio que hace el Comité de Seguimiento de la CEDAW. De esta manera, la rendición de cuentas en el ámbito internacional, apoya los esfuerzos en el ámbito nacional y estimula a los Estados a promover y garantizar los derechos de las mujeres. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018).

En cuanto, a la normativa internacional en materia de derechos laborales de las mujeres, varios Convenios de la OIT configuran un cuerpo legal orientado a garantizar la igualdad de derechos y oportunidades en el ámbito laboral en cuanto a: remuneración por un trabajo de valor igual (Convenio 100), a la no discriminación en el empleo u ocupación (Convenio 111); sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (Convenio 156); a la protección de la maternidad (Convenio 183); y, al trabajo decente para los trabajadores y las trabajadoras domésticas (Convenio 189). (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018)

Los acuerdos y compromisos asumidos por el país se plasman en la Constitución de la República del Ecuador, la cual garantiza los principios de igualdad y no discriminación para todas

³ Convención aprobada en las Naciones Unidas en 1979 y suscrita por el Ecuador en 1980.

las personas⁴. Es importante señalar además que, se garantiza el derecho a la integridad personal que incluye una vida libre de violencia en el ámbito público y privado (artículo 66, núm. 3, literal b).

Los artículos 325, 326 y 331 sobre el trabajo y la distribución, incorporan el reconocimiento productivo del trabajo de cuidado y doméstico que realizan las mujeres.

Según el Art. 317 del COOTAD - Código orgánico de organización territorial autonomía y descentralización, *“Los consejos regionales, concejos metropolitanos y municipales procederán a elegir de entre sus miembros a la segunda autoridad del ejecutivo del correspondiente gobierno, de acuerdo con el principio de **paridad** entre mujeres y hombres en donde fuere posible...”*.

Sin embargo, a pesar de este extenso Marco Legal Internacional y Nacional, garantista de derechos que rige en el Ecuador, las entrevistadas coinciden en que todavía falta materializar el cumplimiento de estas leyes a favor de las mujeres, por ejemplo, no debería hacer falta acciones de protección para que se cumpla lo que la Constitución ya dice. Pero además no se estarían discutiendo reformas al Código de la democracia para que esa representación de las mujeres que es de más que el 50% de la población en el Ecuador efectivamente se traduzca en espacios efectivos de representación política. En el camino para que las cosas mejoren en la práctica, falta mucho aún por andar. En el tema de violencia, por ejemplo, se consiguió la tipificación del femicidio, lo cual es positivo ya que hoy en día por lo menos se puede registrar debidamente, para saber cuántas mujeres están siendo víctimas de femicidio, pero por supuesto el objetivo no es registrar femicidios, el objetivo sería no tener qué femicidios

⁴ Artículo 11, numeral 2; artículo 66, numeral 4; artículo 203, numeral 4; y artículo 330, entre otros

registrar, es decir un avance efectivo sería que el tipo penal no sea necesario.

Por este marco legal existente en el Sector Público:

“al menos les ha tocado disimular en vista de la avanzada de los derechos de las mujeres de una corriente, de un movimiento que empieza ingresando en el Estado, y ese es uno de los postulados en Códigos de Democracia, en leyes de cuotas, en sistemas paritarios que llegaron a la misma Constitución, entonces el Estado se vio en la obligación de, alguna manera, disimular sus machismos patriarcales incorporando a las mujeres” (M.R.A.).

A pesar de esta participación legítima de las mujeres en los espacios públicos, muchos plantean “que vengan si es que tienen méritos y no porque estamos obligados por ley o por Constitución a cederles un espacio o un puesto” (M.R.A.). Sin embargo, el análisis pertinente en este punto es que por mucho tiempo los hombres entraban a esos espacios públicos de decisión por el mero hecho de ser varones; y ahora se cuestiona la meritocracia a las mujeres, cuando con los hombres no se lo hacía. Gracias al Movimiento Feminista “se ha conseguido de alguna manera presionar para que sea obvia la necesidad de incorporar a las mujeres en puestos de dirección y toma de decisiones, aunque una vez que se llega muchas veces el ambiente es hostil, se ve a esas mujeres como una amenaza, como muy empoderadas” (M.R.A.).

Una de las expresiones manifiestas y latentes del patriarcado, de hecho, una de las más notables es que a las mujeres siempre nos van a estar cuestionando la capacidad, “*entonces inclusive si es que tienes título, un hombre te dice es ingeniero, es abogado, y tu asumes que sabe lo que su título dice. Pero tú dices soy abogada y primero tienes que demostrar, no sé, ganar un juicio, o algo así, pero no basta con que tengas el título*” (V.C.A.). Además, las ciencias exactas para las mujeres siguen siendo la barrera más grande, y en el sector público que ha sido un espacio generalmente dominado por hombres, las ingenieras, las

arquitectas, las biólogas, las mujeres que están en estas carreras distintas a comunicación y cosas así, tienen que esforzarse mucho más para decir “yo soy ingeniera civil” y lo puedo hacer, y estoy capacitada, y soy tanto o más que un ingeniero varón”. Y para las mujeres que están en cargos de decisión es igual, por ello no se valora igual a la Prefecta o Alcaldesa encargadas que al Prefecto o Alcalde varón. Esto se debe a una sociedad machista que tiene unos temas absolutamente enraizados en donde todavía no se valora a las mujeres de igual forma. Un ejemplo de esto es que en el Azuay este rato no tenemos ni una sola alcaldesa, pero tuvimos alcaldesas en el período anterior, dos, ambas con mucha experiencia, eran alcaldesas reelectas, y además la alcaldesa de Nabón además tenía una metodología de trabajo en su territorio que había sido reconocido hasta internacionalmente; sin embargo, ella tuvo que estar demostrando todo el tiempo que es alcaldesa, que sabe liderar, programar, presupuestar, que sabe hacer todas las cosas inclusive mejor que sus compañeros hombres.

En cuanto a la disminución de las barreras para las mujeres para acceder a los puestos y espacios de decisión en las instituciones públicas, en los últimos años hay una percepción de la mayoría de entrevistadas de que se ha avanzado en temas como la alternabilidad, el principio constitucional de la paridad. En algunos campos, sobre todo en Direcciones de temas sociales, se ha logrado llegar; sin embargo, ahora el reto es mantenerse y superar esas barreras discriminatorias invisibles que generan limitaciones para las mujeres y desvalorizan sus decisiones mediante micromachismos sutiles, que van desde no dar importancia a los criterios y propuestas de las mujeres en puestos de decisión, hasta mecanismos de “conquista” y otros de “acoso laboral” a mujeres directoras, que pretende socavar su autoridad y autonomía.

Según criterio de algunas entrevistadas, las mujeres en puestos de decisión necesitan una base social que las respalde y esta a veces se manifiesta a través de las redes sociales, las que

han ayudado mucho para que se puedan poner temas en debate que no necesariamente están puestos de la manera oficial, en esos espacios se puede empezar a tener vocerías fuertes de activistas. *“Es como una especie de ese contra poder, no soy concejala, pero soy la que está moviendo la opinión pública en un determinado tema. No soy directora de medio ambiente, pero marcamos agenda ambiental en ciertos territorios. Personas y mujeres que están ejerciendo política sin ejercer un cargo público”.* (V.C.A.)

Un dato grave es que en las concejalías en las últimas elecciones el 82% de las listas en el Azuay estuvieron encabezadas por varones; y aún sucede que solo porque es obligatorio se cumple, pero si se lo dejara a la libre voluntad y espontaneidad no lo hacen; lo cual da cuenta de que la ley es necesaria para abrir espacios a las mujeres, pero lastimosamente la sociedad no ha cambiado. La gente no ha interiorizado, no se ha avanzado lo suficiente, lo que se logra es por obligación y no por convicción. El constructo sociocultural se mantiene.

“Yo creo que nos falta mucho, no podría decir como que no se ha incidido, creo que hay esfuerzos además diarios de las activistas y de las organizaciones, pero luchamos contra un gigante, luchamos contra un monstruo de más de 500 años. Es realmente una cosa muy difícil, y luego tenemos mensajes bastante equívocos también, y así como por un lado las redes sociales han dado voces y poder a muchas mujeres activistas y pro-derechos, también ha dado voces a los otros digamos, a los anti-derechos. La barrera sigue siendo y el reto sigue siendo como damos información real a la sociedad, como alimentamos un debate que propicie un cambio de consciencia, que genere una reacción o un cambio actitudinal realmente, y creo que en eso siempre la

esperanza va a estar puesta en las nuevas generaciones. (V.C.A.)

Otra expresión manifiesta del patriarcado es el “doble discurso” que manejan algunos jefes varones, que hace que aparentemente sean muy convencidos del enfoque de género y derechos, pero en la práctica tiene graves incoherencias en el diseño, ejecución y presupuestación de las políticas públicas al respecto. *“....después te enteras de que tienen denuncias de maltrato... ¿Qué es más importante, impedir o batallar para que ese hombre no utilice el tema como una bandera política momentánea o de su protagonismo político o el cuidar que aunque lo vaya a utilizar políticamente, sin embargo permita trabajar y tu puedas hacer algo que siempre dentro de la institución?(V.C.A.)*

Una barrera grave es la utilización y manipulación que hacen algunos “jefes varones” de liderazgos de las mujeres; es decir, abren espacios mientras ellas “sean útiles” a su estrategia. Y existen mujeres funcionales a dichas estrategias políticas, que no tienen nada que ver con la agenda feminista. Pero cuando las mujeres tienen liderazgo y significan una amenaza hacia su liderazgo, cuando representan una figura política que puede llegar a tener igual o más crecimiento que la de cualquier otro hombre, entonces el tema se complica porque las mujeres empiezan a disputar poder, para posicionar temas polémicos. Ante lo cual se ha visto que se despliega con más fuerza todas las formas posibles de “techo de cristal” y “suelo pegajoso” en contra de ellas.

4.3 Temas del cuidado que frenan el empoderamiento de las mujeres en las instituciones públicas de Cuenca.

Según la información oficial del INEC, contenida en el portal de Ecuador en cifras, las mujeres entre el año 2010 hasta el 2020 tendrán una esperanza de vida de entre 77,8 hasta 80,1 años; en tanto que los hombres en el mismo período tendrán una esperanza de vida de 72,2 a 74,5 años.

Esto implica que las mujeres, aun cuando vivan más, su calidad de vida será deficiente debido al trabajo doméstico no remunerado cumplido durante toda la vida, que en muchos casos condiciona los niveles de autonomía de las mujeres; el mismo que sumado al trabajo productivo, generará condiciones de enfermedad, discapacidad, pero sobre todo de dependencia. Sin embargo, debido a las relaciones interpersonales generadas por las mujeres, ellas tienen más habilidades para aceptar el proceso de envejecimiento.

Es importante mencionar que los hombres por hábitos alimenticios y de vida, enfrentan frecuentemente enfermedades cardiovasculares y accidentes. La pérdida del rol de proveedores y del ejercicio del poder socialmente aceptado, condiciona su proceso de envejecimiento.

Esto tiene implicaciones importantes de política pública con relación a la modalidad y tipo de protección social y cuidados que requerirá esta población en el futuro. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018)

Para todas las mujeres entrevistadas (las que tienen hijos y las que no) el tener hijos o personas dependientes dificulta el acceso de las mujeres a estas categorías más altas o a puestos de decisión, ya que la mujer tiene que distribuir su tiempo, su energía física y su energía psicológica, entonces a veces hay dobles esfuerzos, triples esfuerzos que deben hacer para lograrlo. Las mujeres han asumido espacios tradicionalmente masculinos pero los hombres no han asumido los roles reproductivos. Las tareas de

cuidado siguen siendo mayoritariamente responsabilidad femenina. Esto inclusive genera cargas de culpa hacia las mujeres porque están tratando de cumplir a cabalidad su rol de “dirección”, estar hasta altas horas en las reuniones, pero a la vez con culpa por estar lejos de sus hijos. Claro una culpa en relación con el cuidado, la educación de los hijos. Como que está delegado a otras personas. Esto tanto si se tiene pareja, como si no se la tiene.

Muchas veces las jefaturas masculinas han tenido más disponibilidad de tiempo para su rol directivo, porque tenían en casa todo listo y organizado: “ropa lista, comida lista en la casa; y sin considerar que el tiempo de las mujeres tal vez es diferente” (D.C.M.). Es así que “el suelo pegajoso” de las mujeres, cuando no hay políticas públicas que apoyen, ni parejas que asuman su responsabilidad, es una gran limitante para estar en espacios de decisión con autonomía.

Alguna entrevistada planteaba: *“yo le agradezco al divorcio la posibilidad de haberme reorientado, redefinido mi vida, las decisiones que iba a tomar, el carácter que iba a continuar formando. Para mí el divorcio significó una emancipación, alcanzar o empezar a alcanzar la emancipación”* (M.R.A.).

Hay casos que las parejas para mujeres lideresas se convierte mas bien en una “ancla”, que juzga y dificulta su proceso de crecimiento, pero varias de las entrevistadas también rescatan el papel de acompañamiento, solidario y constructivo de parejas que han deconstruido su formación machista y se constituyen en una fuerza para avanzar, con corresponsabilidad.

4.4 Elementos que generan relaciones de poder inequitativas entre mujeres en puestos institucionales y las formas de liderazgo que se establecen.

Según criterio de algunas entrevistadas entre los hombres hay una identidad de género, la identidad de género que les solidifica en sus acciones y en sus decisiones. Hay una unión que les fortalece, cuando entre las mujeres muchas veces se da la impresión de que no tendemos a ser colaborativas entre nosotras, sino más bien nos dispersamos, separamos y hasta profundizamos los celos profesionales. Unas de las razones de este hecho pueden ser porque aún les hace falta fortalecer a las mujeres la sororidad, porque también son parte del modelo patriarcal, o porque este mismo modelo hace que las mujeres se disputen los “pequeños” espacios de poder que dejan los varones. O como decía una entrevistada, porque esa es la imagen que se quiere “vender, de que las mujeres nos atacamos más, nos dañamos más”. Cuando si existen relaciones muy solidarias entre las mujeres y redes de apoyo fuertes entre las mismas. Por otra parte, se exige demasiado de las mujeres: Sororidad, liderazgos horizontales, etc., cuando han tenido que crecer defendiéndose: *“Entonces la otra compañera no es que te ataque porque quiere irse en contra de una mujer, sino porque ella también aprendió a defenderse de esa manera. Y quienes somos oprimidas, hemos sido oprimidas o sea un grupo oprimido, a veces se puede volver opresor, también”* (M.R.A.).

Según la mayoría de los criterios obtenidos en la presente investigación, más bien se puede evidenciar que las mujeres a veces son muy severas entre ellas y por eso se habla de que no hay apoyo mutuo, cuando muchas coinciden que entre ellas se dan las mayores muestras de solidaridad, de sororidad; a pesar, de que no es obligatorio estar siempre estar de acuerdo con otras mujeres que desempeñan cargos públicos.

Desde el machismo patriarcal se quiere justificar su falta de cumplimiento de la ley de cuotas y paridad por ejemplo con el

discurso de que entre las mujeres no se apoyaron, es como una estrategia que tienen los varones al menos en este medio, “*es ponernos a pelear a las mujeres, para que ninguna gane y según ellos luego se dé la elección seria, pero en el caso reciente de la Vicealcaldía de Cuenca, no se percataron de que nos pusimos de acuerdo y si ganó una mujer por eso ellos tuvieron que buscar mecanismos para decir que la elección fue ilegal*” (D.C.M.).

Por otra parte, se espera que la Sororidad entre mujeres se fortalezca para apoyar aún más a aquellas que llegan a los espacios públicos de toma de decisiones a posicionar las agendas feministas.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Pese a que existe literatura relacionada con la temática expuesta, ésta no se encuentra referida a la realidad latinoamericana, en general, y ecuatoriana y cuencana, en particular. Esta investigación permite una mirada en torno al sexismo y al machismo presente en las instituciones públicas, escenificado en el denominado “techo de cristal”, a la par que incluye el aspecto de cuidados atribuidos tradicional y genéricamente a las mujeres, escenificados como “suelos pegajosos”, y que corren en contra de estas en el ámbito laboral. Por otra parte, y no menos importante, resultó establecer la relevancia del tema para la propia autora puesto que ha experimentado diferentes expresiones del sexismo y del machismo en el ámbito laboral, concretamente en lo referente a la toma de decisiones en cargos de alta dirección en la gestión pública.

Por todo ello, la presente investigación ha expuesto aquellos obstáculos que las mujeres que ostentan cargos públicos directivos encuentran en su ámbito laboral desde “arriba”, el denominado “techo de cristal”, pero desde “abajo”, los suelos pegajosos, que son los que tienen más peso a la hora de frenar el empoderamiento de las mujeres.

Mediante este estudio se han analizado aquellas expresiones y formas de machismo, especialmente aquellas más sutiles y naturalizadas, que las mujeres experimentan en sus espacios de trabajo y que suponen un freno a las carreras laborales de las mismas, así como al posicionamiento de las agendas feministas, así como aquellas otras manifestaciones de la relación de las mujeres con el ámbito doméstico y de cuidados que dificultan romper ese techo de cristal.

Como parte de las conclusiones útiles para la investigación, se debe mencionar el imprescindible cuestionamiento de las estructuras de los modelos capitalista y

patriarcal existentes, en medio de los cuales nos relacionamos hombres y mujeres para, así, poder cambiar las causas de fondo de las desigualdades y discriminaciones presentes para unos y otras, tanto en los ámbitos públicos como privados. Analizando los estereotipos de género y la división sexual del trabajo muy presentes aún en nuestro medio, aunque con formas de expresión diferentes.

Citando a Simone de Beauvoir, escritora, profesora y filósofa francesa (1908-1986), *“el opresor no sería tan fuerte si no tuviese cómplices entre los propios oprimidos”*. En ese sentido dice la Maestra Rivas, *“el llamado a la sororidad, las mujeres debemos revelarnos ante el mandato del patriarcado que nos obliga a rivalizar entre nosotras y a no apoyar ni reconocer los méritos y esfuerzos de otras mujeres. Somos la mayoría lo que nos da un claro poder de cambio y es así con la participación consciente de muchas mujeres que se ha avanzado, pero hace falta mucho más, el llamado también a los hombres que ya han tomado conciencia y son parte de la lucha para erradicar cualquier forma de discriminación a que redoblemos esfuerzos para heredar un futuro mejor a las próximas generaciones”*

Se puede afirmar que la igualdad de género sustantiva no es una realidad en la actualidad y que, para transformar el esquema patriarcal y visibilizar la participación económica de las mujeres hace falta redefinir las políticas públicas de forma que propicien conciliar la vida familiar con la laboral, y solo así romper el techo de cristal.

CONCLUSIÓN FINAL:

En Ecuador, y en el cantón Cuenca, en particular, tal y como se desprende de las entrevistas realizadas, se puede afirmar que la igualdad de género sustantiva no es una realidad en la actualidad, específicamente en el ámbito de gestión pública y en los cargos de dirección. Las mujeres que acceden a

puestos de poder en la gestión pública siguen siendo mujeres urbanas y de clase media, media-alta, auto-identificadas como mestizas, y quienes además del triple rol y la culpa, probablemente cuentan con otras mujeres contratadas para que realicen las labores domésticas y de cuidados en sus hogares.

Mirar la realidad social con las gafas de la diversidad, el género y la interseccionalidad supone:

- Revisar la propia articulación como personas generizadas, racializadas y pertenecientes a una determinada clase social (mujer, mestiza, de clase media, heterosexual, etc.). Este lugar, hace ver la realidad de una manera particular, desde una posición de poder respecto de otras mujeres (las otras) y al mismo tiempo, impide ver las propias opresiones de las que somos objeto.

- No imponer nuestra visión. Un ejemplo claro de la desigualdad de poder es el ejercicio de acciones para empoderar al otro. El “empodérate” no funciona si lo digo desde el poder, sino sólo si se ejerce desde abajo y empiezo conmigo.

- Más que de culturas, hablar de “diversidad”. Y entender la diferencia teórica entre diversidad y desigualdad: hay personas, catalogadas de “diferentes” que están situadas en posiciones subalternas social, política y económicamente por un orden que sólo quiere que cada uno/a siga como está y no se resista. Se trata de reconocer la diversidad que habita en cada cual, pero al mismo tiempo saberse atravesadas por una injusticia estructural contra la que hay que luchar.

RECOMENDACIONES:

- Como una recomendación estructural se debería fortalecer el movimiento feminista de hombres y mujeres contra la estructura social de clase y patriarcal, que perjudica a unos y a otras.
- Para transformar el esquema patriarcal y visibilizar la participación económica de las mujeres hace falta redefinir las políticas públicas de forma que propicien conciliar la vida

familiar con la laboral, y solo así romper el denominado “techo de cristal” y promover la igualdad de derechos entre varones y mujeres.

- Por otra parte, esa lógica de que la mujer individualmente va a romper el techo de cristal es una concepción del sistema, que como es un sistema puramente individual, termina diciendo la lucha de las mujeres, también es una lucha individual. Sin embargo, las mujeres requieren de una reflexión más colectiva de ese proceso y generar alianzas en torno al tema.
- Una recomendación importante que surge de la presente investigación hace referencia a “modificar lo cotidiano”, porque las cosas no pueden hacerse solamente desde las normas, desde las leyes; es decir propiciar cambios en los factores socioculturales, que se expresan en las familias, entidades educativas, medios de comunicación, instituciones públicas, etc.; empezando por las coherencias propias.
- Poner en práctica políticas públicas encaminadas a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, desde estrategias que combinen acciones transversales con programas de acción afirmativa para las mujeres.
- En cuanto a los cuidados, impulsar una discusión política a fondo del modelo a promover. Propendiendo a avanzar hacia el modelo igualitario, que prevea que todos y todas, hombres y mujeres, sean cuidadores/as en parte. Se entiende que en la discusión del sistema de cuidados se debe contemplar soluciones diferentes para distintas composiciones de hogares, es decir, que debe tener en cuenta los cambios recientes en la composición de las familias. En función de esta discusión de base se deben revisar los mecanismos de protección social como, por ejemplo, la licencia parental.
- Impulsar la inclusión en el marco legal del derecho de hombres y mujeres a tener un proyecto laboral y contar con respaldo estatal para los cuidados. Por esta vía se podría liberar

particularmente a la mujer y aunque sea en lo declarativo, de la obligación familiar.

- Tender hacia un modelo de licencias parentales igualitarias, promotoras de la corresponsabilidad y que reconozcan el derecho de los niños de ser cuidados por madre y padre, y el derecho y obligación de brindar cuidados de madre y padre por igual. De esta manera también se evitaría que a la hora de las contrataciones las mujeres no queden rezagadas por su eventual ausencia del espacio de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ardanche, M. (marzo de 2011). Entre el techo de cristal y el piso pegajoso. Montevideo, Uruguay: Cotidiano Mujer.
- Cappadona, L. M.-H. (s.f.). Mujeres & Cia. Obtenido de www.muieresycia.com
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2018). AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTI 2018-2021. Quito, Ecuador.
- EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer. (Julio de 2008). Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades. España: EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.
- Marchina, S. T. (Agosto de 2016). Neoliberalismo y Patriarcado: El papel de las Reformas Estructurales en la Actual Condición de las Mujeres en México. Puebla, Mexico.
- Obelar, S. M. (s.f.). INTERSECCIONALIDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD.
- Pan, M. B. (Septiembre de 2019). <http://feminismo.about.com>. Obtenido de <http://feminismo.about.com/od/trabajo/fl/iquiestQueacute-significan-techo-de-cristal-y-suelo-pegajoso.htm>
- Bonino, L. (2004). Los Micromachismos. La Cibeles No. 2 del Ayuntamiento de Madrid , 6.
- Bustos Romero, O. (s.f.). Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades. Universidad Nacional Autónoma de México , 1-7.
- CARRANCIO BAÑOS, C. (Julio de 2015). El Techo De Cristal En El Sector Público: Acceso Y Promoción De Las Mujeres A Los Puestos De Responsabilidad. Oviedo, España: Tesis De Máster.
- Crespo García, B. L. (2014). Las mujeres como referente de gestión en la Universidad de Cuenca. Tesis para la obtención del título de Licenciada en Género y Desarrollo . Cuenca, Azuay, Ecuador.

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. (2013). Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III. Quito: Editorial Ecuador.
- Instituto Vasco de la Mujer, EMAKUNDE;. (Julio de 2008). Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades. Recuperado el 17 de 02 de 2017, de aulaviolenciadegeneroenlocal.es: aulaviolenciadegeneroenlocal.es
- Miravalles, J. (s.f.). PODER Y GÉNERO. Recuperado el 17 de 02 de 2017, de www.javiermiravalles.es: javiermiravalles.es
- Núñez, R. (2015). Rompiendo el techo de cristal: Mujeres al poder. UES , 1-3.
- Zubieta Tabernero, E. (s.f.). ¿TECHO DE CRISTAL O DE CEMENTO? Algunas consideraciones sobre su persistencia y actualidad. Recuperado el 17 de febrero de 2017, de eprints.ucm.es
- Sullivan, E. J. L. (2017). Mujeres en Puestos Gerenciales: Una Propuesta Emancipadora y Feminista. *Ceiba (Etapa IV- Colección completa)*, 72-77.
- Rodríguez del Pino, J. A. (2011). Políticas de Igualdad en un mundo de hombres.¿ Una necesidad para el cambio?. Prisma Social, (7).
- Sánchez, T. E. R. (2015). Entre el techo y las fronteras de cristal en Latinoamérica: retos y vicisitudes vigentes en el proceso de empoderamiento de las mujeres. *Entorno*, (54), 32-41.
- Berbel, S. (2014). Directivas y empresarias: mujeres rompiendo el techo de cristal. Editorial UOC.
- Cuadrado, I., & Morales, J. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2).
- Sarrió, M. (2004). La psicología de género a través del "techo de cristal": tesis doctoral presentada por Maite Sarrió Catalá. Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana.

- HEREDIA, E. B., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. *Sostre de Vidre*, 55-66.
- Díez Gutiérrez, E. J., Terrón Bañuelos, E., & Anguita Martínez, R. (2009). Percepción de las mujeres sobre el" techo de cristal. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 23(1).
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., & Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de psicología social*, 17(2), 167-182.
- Revuelta, C. C., & Pérez, R. P. (2002). ¿ Techos de cristal y escaleras resbaladizas? Desigualdades de género y estrategias de cambio en SESPAS. *Gaceta Sanitaria*, 16(4), 358-360.
- Burin, M. (2008). Las" fronteras de cristal. *Anuario de psicología*, 39(1).
- Barberá, E., & Ramos, A. (2000). *Mujeres directivas: promoción profesional en España y el Reino Unido* (Vol. 2). Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universitat de València.
- Pinto, M. L. V. (2016). *La mujer en el mercado laboral castellano-leonés. Normas, políticas públicas y percepción de ambas, a la luz de los derechos humanos, 1994-2015* (Doctoral dissertation, Universidad de Salamanca).
- Villegas, J. A. M., & Castañeda, C. L. C. (2017). Estereotipo, prejuicio y discriminación hacia las mujeres en el contexto laboral latinoamericano. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (12), 347-364.
- Messina, G. (2017). Trabajo, uso del tiempo y Estado de bienestar: desigualdades de género en la Argentina. *Laboratorio*, (27), 11-32.
- Cárdenas Calderón, E. C. (2016). *El techo de cristal en el mercado laboral femenino: caso de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE en la ciudad de Quito en el periodo*



2009-2014 (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

- Lagarde y de los Ríos, Marcela (2012). El feminiso en mi vida. Hitos, claves y topías; México, D.F.

ANEXOS

ANEXO 1: ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

TEMAS ENTREVISTA A PROFUNDIDAD:

Código de identificación:

Edad:

Etnia:

Nivel educativo:

Pareja:

Ámbito laboral de la pareja:

Hijos-as:

P1. En las Instituciones públicas existen más barreras para las mujeres que para los hombres a la hora de alcanzar las categorías profesionales más altas y los puestos de dirección.

P2. En los últimos 10 años han disminuido las barreras de acceso para las mujeres a las categorías profesionales más altas y a los puestos de decisión en las instituciones públicas.

P3. La relación de pareja es un factor que dificulta el acceso a las categorías profesionales más altas en las Instituciones públicas.

P4. Tener hijos/as y/o personas dependientes son factores que dificultan el acceso a las categorías profesionales o puestos de dirección más altos en las Instituciones públicas.

P5. La cooperación y apoyo entre hombres es una barrera para que las mujeres accedan a las categorías más altas en las Instituciones públicas.

P6. La Constitución del Ecuador y las leyes (Ejem.: Paridad y alternabilidad) han favorecido el acceso a las categorías profesionales más altas en las Instituciones públicas.

P7. ¿Cuánto cree que su trabajo interfiere en su vida familiar?

P8. ¿Cuánto tiempo y esfuerzo está dispuesta a invertir para seguir ascendiendo en su trabajo?

P9. Puede evidenciar cuáles son las expresiones manifiestas y latentes del patriarcado; así como político-institucionales que

afectan la autonomía, decisiones y liderazgos de mujeres en las instituciones públicas en Cuenca.

P10. Determinar qué elementos generan relaciones de poder inequitativas entre mujeres en puestos institucionales y las formas de liderazgo que se establecen.

P11. Mencione algunas de las siguientes barreras que usted ha vivido en el ejercicio de su liderazgo y autonomía:

- 1) las barreras personales e intrapersonales -ámbito privado-
- , 2) las barreras sociales -ámbito público-,
- 3) las barreras organizacionales -ámbito laboral- y
- 4) las barreras gubernamentales -legislación e información-.

P12. ¿Es posible la sororidad entre mujeres de Instituciones Públicas con cargos de dirección?

P13. ¿Cuál ha sido su nivel de incidencia en Presupuestos en los puestos que ha ocupado.

